Comida: Cuarenta y cinco minutos mínimo, hasta 1,30 máximo y desde las trece hasta las catorce horas horas.

Viernes: Ocho treinta a quince horas con —15 +30 minutos de flexibilidad.

Bocadillo: Treinta minutos.

Verano (tres meses)

Lunes a viernes: Ocho a quince horas con +30 minutos de flexibilidad.

Bocadillo: Treinta minutos.

Se extenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre.

SEVILLA

Horario de Semana Santa

Lunes y martes: De ocho a dieciséis horas (diez minutos de pausa para bocadillo).

Miércoles: De ocho a catorce horas (diez minutos de pausa para bocadillo).

Durante los días declarados feriados por el Ayuntamiento, la jornada será de ocho a catorce horas, con díez minutos de pausa para bocadillo.

ANEXO II

Comision de Formación

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión de Formación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo II de la Resolución de 25 de noviembre de 1993, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Acuerdo sobre Formación Profesional continua.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por tres miembros designados por casa representación:

Representación social: Don Gerardo Cea Ferreiro, don Iñaki Bengoa Barrio y don Javier Pascual Saludes.

Representación empresa: Don Javier Iglesias Ramos, doña Rosa M.ª Jémez de la Rosa y doña Conchita Sánchez Turanzas.

La Comisión de Formación Continua acordará la redacción de un reglamento de funcionamiento.

1843 *RESOLUCIÓN de 16 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9012072), que fue suscrito con fecha 23 de noviembre de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de enero de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE «V-2 COMPLEMENTOS AUXILIARES, SOCIEDAD ANÓNIMA» 2002-2004

PREÁMBULO

Este Convenio Colectivo está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas partes legitimadas por sus representados y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Extensión y eficacia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, cualesquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2002.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2004, prorrogándose tácitamente por periodos y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. *Denuncia.*

Cualesquiera de las partes podrán solicitar la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 1 de enero de 2002, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose «ad personam».

Artículo 6. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideras en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Artículo 7.

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

CAPÍTULO III

Comisión Paritaria

Artículo 8.

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de la Representación Sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones son las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente Convenio Colectivo.

b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

b.1) En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes, tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito. En el supuesto de no existir acuerdo entre las partes, determinará la jurisdicción social, con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, tal y como dispone el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 151 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b.2) Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: Orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.

b.3) La Comisión estará formada por dos miembros de la parte empresarial y dos miembros de la parte social.

b.4) Cada representación entre empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán siempre carácter vinculante.

b.5) Para que las reuniones sean validas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos miembros por cada parte.

b.6) Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

CAPÍTULO IV

Principios generales

Artículo 9. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente Convenio, el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 10. *Normas.*

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas:

a) La adjudicación a cada productor por parte de la empresa del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo mensual de la jornada de trabajo estipulado en el artículo 28 del presente Convenio.

b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típica de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

d) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

e) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la jurisdicción social.

A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la jurisdicción Social, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 8 párrafo b) de este Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de servicios.

CAPÍTULO V

Prestación del trabajo

Artículo 11. *Prestación del trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento.

Para llevar a efecto tales compromisos, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objeto los siguientes fines:

Elevación cultural del trabajador y su promoción social.

Corrección de deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.

El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.

Perfeccionamiento profesional.

De haber subvenciones públicas, se informará a los representantes de los trabajadores de su gestión.

Artículo 12. *Confidencialidad.*

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Categorías

Artículo 13. *Clasificación del personal.*

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse: Por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada en la legislación vigente.

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se elegirán primero los de menor antigüedad y, caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y, en todo caso, oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo de doce meses.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por ILT, vacaciones, supuestos de excedencia del artículo 35 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contrato como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las legislaciones vigentes en cada momento.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el periodo de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquellos.

d) El personal interino, que una vez incorporado al servicio el sustituido siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 14. *Clasificación según la función.*

Son meramente numerativas, no limitadas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son, asimismo, exhaustos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas de los trabajos de categoría superior e inferior.

Artículo 15. *Clasificación general.*

El personal de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima». Se clasificará por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal Directivo.
II. Personal Administrativo.
III. Personal Mandos Intermedios.
IV. Personal Operativo.

I. Personal Directivo:

a) Director General.
b) Director Comercial.
c) Director Administrativo.
d) Director de Personal.
e) Subdirector.
f) Jefe de Personal.
g) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio.
h) Técnico en Prevención.
i) Delegado Provincial-Gerente.

II. Personal Administrativo:

a) Jefe de Departamento.
b) Jefe de primera.
c) Jefe de segunda.
d) Oficial de primera.
e) Oficial de segunda.
f) Auxiliar Administrativo.
g) Vendedor.
h) Telefonista.
i) Aspirante.

III. Personal de Mandos Intermedios:

a) Encargado general.
b) Supervisor.

IV. Personal Operativo:

a) Auxiliar de Servicios.
b) Auxiliar Técnico.
c) Auxiliar Organización.
d) Auxiliar Mantenimiento.
e) Auxiliar Mercancías.
f) Auxiliar Apoyo.
g) Conserje.
h) Conductor.
i) Azafata/o.
j) Ordenanza.
k) Asistente Social.
l) Bombero.
m) Cajero/Aparcador.
n) Mozo/Peón.
ñ) Empaquetador.
o) Auxiliar de Marinería y Puertos.

Artículo 16. *Funciones.*

Personal Directivo.

a) Director General: Es quien con título académico adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Comercial: Es quien con título académico o amplia preparación técnico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su mas amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.

c) Director Administrativo: Es quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su mas amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

d) Director de Personal: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su mas amplio sentido.

e) Subdirector: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la subdirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión comercial, administrativa, financiera, recursos humanos o técnica en cualquier especialidad.

f) Jefe de Personal: El jefe de personal será el responsable del reclutamiento, selección y administración del personal de la empresa.

g) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciado y Doctorado) o de grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

h) Técnico en Prevención: Es el trabajador que con titulación adecuada, realiza las funciones de prevención de riesgos dentro de la empresa, que la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y su posterior reglamento le atribuyen.

i) Delegado Provincial-Gerente: Es el trabajador que actúa como máximo representante de la empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Personal Administrativo:

a) Jefe de Departamento: Es la persona que asume la responsabilidad de un departamento dentro de la organización, encargándose de su estructuración y asumiendo la responsabilidad de su gestión, dependiendo de él los jefes de unidades que integren el Departamento.

b) Jefe de Primera: Es el que provisto o no de poderes limitados está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero, y de la promoción comercial y captación de clientes el segundo, estando ambos bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa.

c) Jefe de Segunda: Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

d) Oficial de Primera: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

e) Oficial de Segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Auxiliar Administrativo: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo.

n) Vendedor: Es el empleado afecto al departamento Comercial de la empresa y su único servicio, que realiza las funciones de prospección de mercado y la promoción y venta de los servicios realizando los desplazamientos necesarios, tanto para la captación de clientes como la atención de los mismos una vez contratados.

o) Telefonista: Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

p) Aspirante: Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria práctica profesional. No podrá permanecer en esta categoría más de un año, fecha en la que pasará a la categoría de auxiliar administrativo o vendedor, según los casos.

Personal de Mandos Intermedios:

a) Encargado General: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación de trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

b) Supervisor: Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Personal Operativo:

a), b), c), d), e). Auxiliar de Servicios, Técnico, de Mercancías, Mantenimiento y Apoyo: Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine, necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información en los accesos, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, documentos o el control de tránsito en zonas reservadas y de circulación restringida de interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos y similares y otros servicios auxiliares similares, así como etiquetado y reparto de mercancías y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

f) Auxiliar de Organización: Es el trabajador que realiza, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas de organización, en eventos de carácter deportivos, dentro de los estadios o pabellones, destinados a este tipo de actos.

g) Conserje: Es el trabajador mayor de edad que desempeña, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos de la empresa, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles en función al control de los mismos y sus instalaciones y bienes.

h) Conductor: Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

i) Azafatas/os: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, conciertan las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

j) Ordenanza: Es el trabajador que con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan, con cargo a terceros, recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto.

k) Asistente Social: Es el trabajador mayor de 18 años y que con titulación necesaria se dedicará tanto en los organismos públicos como privados a la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado a personas de la tercera edad.

l) Bombero: Es el trabajador mayor de dieciocho años que, formación suficiente y los medios técnicos necesarios, ya sean químicos o mecánicos, incluidos medios de locomoción, realizan tareas de control, prevención y extinción de incendios, incluyendo entre sus tareas, cuando se le encomienden, la participación en la evacuación de personas.

m) Cajero/Aparcador: Es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto aquellas que reglamentariamente corresponden al personal de seguridad relacionado con la Ley 23/1992.

n) Mozo/Peón: Es el operario mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin exigencia de práctica operativa alguna.

ñ) Empaquetador: Es el trabajador que realiza labores de preparación de pedidos para que después de su preparación se realice su entrega en domicilio diariamente. El desarrollo de su labor comprende igualmente la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a las entregas e incidencias.

o) Auxiliar de Marinería y Puertos: Es el trabajador que realiza las labores de ayuda en el amarre de las embarcaciones y en la conexión de servicios de agua y electricidad, da entradas y asigna atraque a aquellas embarcaciones que entren fuera de horas de oficina, atiende la emisora marina, atiende e informa a los usuarios, realiza funciones de limpieza y acondicionamiento de la dársena e instalaciones de muelles y pantalanaes del puerto y cualquier otra función de ayuda o auxilio en la prestación de los servicios que se realizan de forma directa en los puertos.

CAPÍTULO VII

Normas

Artículo 17. *Normas generales.*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 18. *Período de prueba.*

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador habrá de comunicarse por escrito a la representación de los trabajadores.

El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

Personal Directivo y titulado: Seis meses.
Personal Administrativo: Tres meses.
Personal Mandos intermedios: Dos meses.
Personal Operativo: Cincuenta días.

Artículo 19. *Reconocimiento médico y seguridad y salud laboral en el trabajo.*

En cuantas materias afecten a la salud laboral en el trabajo se estará sujeto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

El personal de V2 vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa o los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando las circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

El servicio médico facilitará a cada trabajador los resultados de dichos reconocimientos.

CAPÍTULO VIII

Ascensos

Artículo 20. *Ascensos y provisión de vacantes.*

Las vacantes de categoría superior que se originen en la empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las normas siguientes:

a) Libre designación: Serán de libre designación de la empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulados, encargados y supervisores, se intentará que la última categoría citada sea ocupada por personal de la propia plantilla.

b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por necesidades operativas según las capacidades profesionales.

CAPÍTULO IX

Lugar de trabajo y asignación

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

Dadas las circunstancias en que se realizan la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo en la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidades tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida de trabajadores. El personal de V-2 Complementos Auxiliares, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad. Como principio general, la empresa, siempre que existan vacantes en la categoría correspondiente, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa, y si a los correspondientes pluses de distancia y transporte pactados.

Artículo 22. *Asignación de categoría a los puestos de trabajo.*

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio, «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieran, de acuerdo con las normas establecidas en el capítulo VI de este Convenio.

Artículo 23. *Escalafones.*

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal y como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle siguiente:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.

Con el fin de avanzar en el camino hacia la plena integración de la mujer trabajadora y el personal con minusvalías en el seno de la empresa, se acuerda la creación de una comisión específica de carácter mixto, para que lleve a cabo el estudio, análisis, y adecuación especializada, en su caso, de los siguientes aspectos:

Formación profesional específicamente integrada.
Adecuación de la nomenclatura de categorías profesionales.
Salud Laboral.

El funcionamiento de dicha comisión no generará incremento de los derechos sindicales de aplicación en la empresa.

Artículo 24 *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamentos el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender los trabajos encomendados por la empresa, prefiriéndose para estos servicios a personal voluntario.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta la finalización.

El tiempo máximo será de tres meses.

Se mantendrá un orden de prioridad para estos servicios:

1.º Personal voluntario.
2.º Personal sin cargas familiares.
3.º Personal con cargas familiares.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de Trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 25. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,17 euros (28 pesetas) por kilómetro.

Artículo 26. *Dietas.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todo el personal afectado por el mismo, que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su localidad, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose es el siguiente:

6,61 euros (1.100 pesetas) cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

13,22 euros (2.200 pesetas) cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

26,44 euros (4.400 pesetas) cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

33,06 euros (5.500 pesetas) cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad realizar dos comidas.

CAPÍTULO X

Jornada, horas y vacaciones

Artículo 27. *Trabajos de superior e inferior categoría.*

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario destinará a un trabajador a tareas correspondientes a categorías diferentes a la suya, solo podrá hacerlo por un tiempo máximo de tres meses.

Artículo 28. *Jornada de trabajo y descanso.*

La jornada de trabajo para el 2002 será de 1.804 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de 164 horas al mes.

La jornada de trabajo para el 2003 será de 1.796 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de 163,27 horas al mes.

La jornada de trabajo para el 2004 será de 1.788 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de 162,5 horas al mes.

En los casos excepcionales en que un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por causas ajenas a su voluntad, permanece la obligatoriedad de recuperar dicha jornada dentro de los tres meses siguientes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 28 de este Convenio Colectivo.

A los efectos de lo dispuesto en la legislación vigente, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias, con carácter general, las siguientes:

Las originadas por ausencias imprevistas.
Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Las necesidades por periodos punta de producción y/o de prestación de servicios.

Las derivadas de cambio de turno.

Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios prestados por la empresa, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Artículo 30. *Modificaciones de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones técnicas sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la Jurisdicción Social y que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario.
c) Régimen de trabajo a turnos.
d) Sistema de remuneración.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, estarán sujetos a la legislación vigente.

Artículo 31. *Navidad y fin de año.*

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 33,66 euros (5.600 pesetas).

Los trabajadores que presten servicio en una de las noches no tienen obligación de realizar otra.

Artículo 32. *Vacaciones.*

Los trabajadores de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1) Tendrán una duración de treinta y un días naturales, para todo el personal que lleva una año en la empresa.

2) Se abonará por el total de la tabla, y por los conceptos comprendidos en ella.

3) Se establece un período vacacional que comprenderá los doce meses del año.

4) A tal fin se establece que el trabajador deberá solicitar a la empresa el periodo de disfrute vacacional por escrito.

5) En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de ILT, iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, pudiendo disfrutarlas hasta el primer trimestre del año siguiente.

6) Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón al tiempo trabajado.

Artículo 33. *Licencias y excedencias.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin perdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador.
b) Nacimiento de hijo o adopción.
c) Traslado de domicilio.
d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
e) Derechos educativos generales y de la formación.
f) Matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge.
g) Bautizo o primera comunión de hijo, nieto o sobrino.
h) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; de los padres, hijos o hermanos políticos e hijastros y sobrinos del trabajador o cónyuge.
i) Enfermedad grave del cónyuge, nueras, yernos, abuelos políticos, padres, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos.

Descripción:

a) La licencia del trabajador por matrimonio será de dieciocho días, se solicitará por escrito, y si se presentará con antelación mínima de tres meses, el trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y la vacación anual.

Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) La licencia por nacimiento de hijo o adopción será de cuatro días. En caso de complicación del parto, los días que sean necesarios, previa justificación del Médico que la atienda, siendo retribuidos los ocho primeros días desde que se produjo el parto.

c) Durante dos días por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

e) Para la formación personal y profesional del trabajador. Los trabajadores adscritos al Convenio Colectivo de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», tienen los siguientes derechos:

Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el «Boletín Oficial del Estado».

Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios.

Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo, así mismo, la representación de los trabajadores será informada de los permisos solicitados, emitiendo previo informe.

f) Por el matrimonio de abuelos, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, Previa justificación, tendrá derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días si el desplazamiento fuese mas lejos de 150 kilómetros.

g) Por bautizo o primera comunión de hijo, nieto o sobrino, tendrá derecho a un día.

h) Tratándose de la muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; de los padres, hijos o hermanos políticos e hijastro y sobrinos del trabajador o cónyuge la licencia será de cuatro días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de cinco días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos, padres políticos, hijos políticos, la licencia será de tres días, y de cuatro si fuera preciso cuando la defunción ocurra fuera de la residencia del trabajador. En ambos casos aun puede prorrogarse la licencia por dos días mas atendiendo a la distancia. En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia, que aporte la correspondencia partida de defunción o que exhiba el libro de familia en que conste.

i) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural del cónyuge, así como de las nueras, yernos, abuelos políticos, padres, hijos nietos, hermanos o hijos políticos, se concederán tres días ampliables a cuatro por desplazamiento, si este fuese más lejos de 150 kilómetros.

Los trabajadores del turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso, cuando se trate de una intervención quirúrgica programada, la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días retribuidos resulte el mismo.

Los nacimientos de hijo se acreditarán con la partida de nacimiento o libro de familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiese asistido al caso.

Artículo 34. *Licencia de los representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecidas será computada anualmente a petición escrita de los Comités o Delegados por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año.

Se dará un crédito especial de horas aparte, de diez horas mensuales a todos los miembros del Comité Intercentro y uno de ciento sesenta y cuatro horas al Presidente del Comité Intercentro y treinta horas para el Secretario de dicho comité.

Se deberán notificar y justificar las ausencias, con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo el plazo antes mencionado de veinticuatro horas, la empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Las funciones del Delegado Sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A petición escrita de los Comités de Empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores que así lo desean en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 35. *Excedencia.*

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar, y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al termino de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo establecido en la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen, sólo un de ellos podrá ejercitar este derecho.

El trabajador que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos. El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría, si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el trabajador podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

c) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia voluntaria, sin derecho a percibir retribución alguna. Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostentes cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, licencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

d) Servicio militar: En la incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste o servicio social sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto del puesto laboral. Deberá avisar su reincorporación con un mes de antelación, computándose este tiempo a efectos de antigüedad, siempre que le trabajador se reincorpore a la empresa.

e) Enfermedad o accidente: Una vez transcurrido el período de incapacidad temporal y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

Artículo 36. *Permisos sin sueldo y traslado voluntario.*

Los trabajadores que lleven como mínimo dos año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo, previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a quince días naturales.

Cuando un trabajador/a solicite el traslado voluntario de una Delegación de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», siempre que exista una vacante en su misma categoría, la empresa se compromete a realizar un estudio pormenorizado de la problemática de cada caso, intentando solucionarlo en un plazo mínimo.

No se podrá solicitar nuevo traslado hasta transcurridos tres años, quedando la empresa obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre las resoluciones adoptadas en cada una de las solicitudes presentadas en un plazo no superior a un mes.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 37. *Faltas y sanciones.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones en leves, graves y muy graves.

En las faltas tipificadas como muy graves, se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que motivan el mismo, transmitiéndose al Comité Intercentro para su conocimiento.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave necesariamente se tendrá que incoar expediente para que sea oído el trabajador, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes. Durante el proceso de realización del expediente, el Comité Intercentro podrá recabar cualquier información, y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la resolución definitiva.

Artículo 38. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, personal público y así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivo, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

Artículo 39. *Faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. El empleo de tiempo de uniforme, materiales, útiles, máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
6. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
7. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Artículo 40. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.
2. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.
3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas de cuyos o instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.

4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.

5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

6. Abuso de autoridad.

7. Competencia ilícita.

8. Acoso sexual.

9. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los Derechos Sindicales reconocidos.

10. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior categoría, provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.

Artículo 41. *Sanciones.*

Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación escrita.

Por falta grave:

a) Amonestación pública.
b) Suspensión de sueldo de uno a quince días.
c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 42. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes, siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de una semana. En caso contrario, los representantes deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de trabajo.

CAPÍTULO XIII

Prestaciones sociales

Artículo 44. *Prestaciones sociales.*

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», se creará una Comisión Mixta de Política Social (CMPS) para atender aquellos casos recogidos en algunos de los conceptos relacionados en los siguientes apartados:

a) Póliza de seguro de accidentes: La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 29.449,59 euros, 4.900.000 pesetas por muerte y 36.887,12 euros, 6.137.500 por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes sea o no laboral excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar a la empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

b) Protección minusvalía: La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 99,17 euros (16.500 pesetas). Mensuales por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad social tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos.

c) Nupcialidad: A todo el personal de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», le será concedida una ayuda económica de 42,07 euros (7.000 pesetas), cuando contraiga matrimonio, siempre que este cause efectos civiles.

d) Natalidad: A todo el personal de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», le será concedida una ayuda económica de 87,15 euros (14.500 pesetas), por el nacimiento de cada hijo.

Para percibir las ayudas señaladas en los apartados c) y d) de este artículo, será preciso justificarlo mediante la presentación del Libro de familia.

e) Protección a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f) Fondo económico y asistencial: Se acuerda entre la representación empresarial y la representación de los trabajadores firmantes del presente Convenio Colectivo, la creación de un fondo económico y asistencial para los trabajadores de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», el cual será dotado de una cantidad de 36.060,73 euros (6.000.000 de pesetas) y su fin será el siguiente:

1. Dotar económicamente las acciones encaminadas a mejorar la seguridad y salud laboral de los trabajadores, mediante la organización de Estudios, Conferencias, Campañas de Concienciación, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

2. Ayudas de estudios para los trabajadores de la empresa y sus hijos.

Las ayudas se solicitarán mediante única instancia por trabajador. Se dirigirá a la Comisión Mixta de Política Social, con sede en la calle Orense número 81, séptima planta, 28020 Madrid o se presentará en la delegación a la que pertenezca el trabajador.

El plazo de finalización de la presentación de solicitudes será el 1 de noviembre del año en curso. Las bases para la concesión de las ayudas serán las siguientes:

1. Las ayudas se solicitarán para:

a) Estudios superiores de los trabajadores.
b) Estudios de enseñanza media de los trabajadores.
c) Otros estudios de trabajadores.
d) Estudio de los hijos.
e) Preescolar y guarderías.
f) Educación especial.
g) Gimnasio y preparación física.

2. Todas las ayudas al estudio serán concedidas por la Comisión Administradora del Fondo Económico y Asistencial a fin de distribuir de forma equitativa el fondo disponible entre los trabajadores de todas las delegaciones.

3. Para las concesiones de las ayudas previstas, deberán tenerse en cuenta la totalidad de los ingresos brutos obtenidos en la unidad familiar tomando como referencia el ejercicio económico anterior al de la presentación de la ayuda.

4. Los interesados en solicitar alguna de las ayudas mencionadas presentarán, no más tarde del 1 de noviembre, una única instancia, en el modelo oficial que a tal efecto elaborará la Comisión Administradora del Fondo. Para la resolución de las solicitudes presentadas la Comisión Administradora, se reunirá la primera quincena del mes de noviembre.

El resto de bases se harán públicas a través de la propia empresa y las organizaciones Sindicales firmantes de este acuerdo.

3. Ayudas sociales.

Dichas ayudas tendrán los siguientes fines:

a) Intervenciones quirúrgicas y gastos médicos en general, tanto de los empleados como de los hijos de estos.
b) Circunstancias críticas familiares.
c) Gastos ocasionados por traslados forzosos de vivienda.

d) Siniestros tales como incendios, robos, etc., que causen daños en la vivienda.

e) Cualquier otra situación análoga así como aquellas cuyo objeto sea el de atender necesidades perentorias en general, plenamente justificadas.

Artículo 45. *Compensación en los supuestos de Incapacidad Temporal.*

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral será del 100 por 100 de la tabla de retribuciones, sin merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1 Del 1 al 6, por una sola vez al año, el 60 por 100 de la base de cotización.

b.2 Del 7 al 60, el 100 por 100 de la base de cotización.

b.3 Del 61 en adelante, como está legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de hospitalización, durante cuarenta días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra no, y en el período de recuperación o postoperatorio, pero siempre de baja.

Artículo 46. *Seguridad y salud.*

V-2 Complementos Auxiliares se compromete a integrar la prevención de los riesgos laborales en el conjunto de sus actividades, en proceso de organización y de condiciones de trabajo, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento de las medidas de prevención.

V-2 considera la seguridad y salud de los trabajadores como un elemento fundamental para el propio éxito empresarial, generando una actitud positiva de la dirección de la empresa, de sus mandos intermedios y de los trabajadores en general; para poder llevar a buen fin este objetivo V-2 aplicara la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo y demás normativa concordante.

En consonancia con lo expuesto, se aplicarán las siguientes normas y criterios:

a) Servicio de prevención: Las empresas del Grupo VINSA, con fecha 22 de diciembre de 1998, y una vez cumplimentados con carácter formal, los pasos previos previstos en la legislación vigente, y evaluados los correspondientes informes de la representación legal de los trabajadores de la empresas implicadas, acuerdan la constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado a través del cual se organizaran los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en las empresas del grupo. En el cual V-2 es parte.

El servicio de prevención es piramidal, mediante el establecimiento de una estructura central y una estructura descentralizada. La estructura central queda integrada, inicialmente, por dos trabajadores acreditados con la titulación de nivel Superior de Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de Ergonomía y Psicosociologia aplicada y Seguridad en el Trabajo. Estos trabajadores se encargarán de la planificación y el control de la actividad del Servicio de Prevención Mancomunado.

La estructura descentralizada tendrá un carácter prestacional y estará compuesta por trabajadores designados, con formación de nivel intermedio.

La empresa contratara un Servicio de Prevención Ajeno para cubrir las dos especialidades preventivas no asumidas por el Servicio de Prevención Mancomunado el cual quedara encargado de cumplir todas aquellas exigencias que establece la normativa aplicable y en especial las de control y seguimiento de la actividad del Servicio de Prevención Ajeno.

b) Comité Intercentro de seguridad y salud laboral. El Comité Intercentro de Seguridad y Salud de V-2, (en adelante CISS) se constituirá, en los tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Convenio, al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, es el órgano paritario y colegiado de participación general, teniendo atribuidas todas las competencias y facultades generales y aquellas que superen las competencias y facultades de los Comités provinciales de Seguridad y Salud, Comités de Seguridad y Salud de Centros de Trabajo o delegados de prevención, así como la dirección y coordinación de los mismos.

El CISS estará formado por cinco miembros de la parte social, siendo estos designados por el Comité Intercentros de V-2, al amparo del artículo 84 del Convenio Colectivo Nacional de V-2, y otros cinco miembros nombrados por la dirección de la empresa. El presidente del CISS será nombrado por la empresa siendo el representante legal del CISS ante cualquier persona física, jurídica, administración del Estado, organismo jurisdiccional o cualquier tipo de entidad con la que tenga que mantener relaciones a su nivel de competencias. Gestiona ante la empresa los medios necesarios para que los órganos y miembros del CISS puedan llevar a cabo sus actividades.

El CISS se reunirá trimestralmente, con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo solicite la mayoría de alguna de las partes.

El CISS adoptara sus propias normas de funcionamiento y sus funciones serán las estipuladas en su reglamento interno.

Los miembros del CISS, para el buen desarrollo de sus funciones, deberán tener la formación de nivel intermedio en materia de riesgos laborales.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales

Artículo 47. *Derechos sindicales.*

Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Se estará a lo establecido en la Ley 2/1991 sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

a) Libertad de opinión y expresión.

b) Libertad de publicación y distribución.

c) Derecho a un tablón de anuncios.

d) Derecho al uso de un local adecuado.

e) Derecho a un crédito de horas retribuidas para poder ejercer sus funciones.

1. Derecho horario: Las horas que correspondan a los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa de una misma Central Sindical podrán acumularse, de este modo, resultaría que uno o varios de los representantes podrían quedar «liberado» de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario. Una sola vez al año y dos meses antes de comenzar el año se pactarán los liberados así como las acumulaciones.

2. Preaviso y justificación: Cuando se vaya a utilizar el crédito horario será obligatorio preavisar con antelación mínima de veinticuatro horas.

La empresa no puede exigir una justificación minuciosa de las actividades.

3. Garantías de la Actuación de la Representación de los Trabajadores:

a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.

b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.

c) No ser discriminados por ser representantes de los trabajadores.

Comité Intercentro: El Comité Intercentro fue constituido el 12 de febrero de 1999, según el artículo 63.3 del Estatutos de los Trabajadores y según la LOLS.

El Comité Intercentro es un órgano colegiado de representación de los trabajadores de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», en todo el ámbito estatal ante la dirección de la empresa y cualquier entidad y organismo con capacidad jurídica y defensa de los intereses, representación, negociación y resolución de aquellos temas que afecten a dicho comité, todo ello de conformidad con las competencias establecidas en la normativa del mismo y regulado en los artículos 64 y 68 del estatuto de los trabajadores.

El Comité Intercentro estará formado por cinco miembros, que su vez serán miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal, en proporción a la representación obtenida en la últimas elecciones sindicales en la empresa. Siendo elegidos por las centrales sindicales.

Principios: El Comité Intercentro es el órgano colegiado y unitario de representación de los trabajadores de la empresa. Actuará con absoluta independencia y se regirá en todo momento respetando los principios democráticos y de libre expresión.

El Comité Intercentros asume las funciones, derechos y deberes pactados, legalmente establecidos, para los cuales ha sido elegido, teniendo capacidad de decisión en todos y cada uno de los asuntos, que en el ámbito

de funciones y competencias se establecen en el presente Convenio y posibles acuerdos.

El Comité Intercentro contará si lo considera necesario con un asesor por central sindical «con voz y sin voto», en las reuniones. Así mismo la empresa se compromete a realizar dos reuniones anuales que serán en su totalidad a cargo de la empresa.

El Comité Intercentro dispondrá de local adecuado, con teléfono, disponiendo de material de oficina apropiado.

El Comité Intercentro tendrá, en el ámbito estatal, las competencias que la ley le atribuye a los Comités de Empresa en su ámbito respectivo y específicamente la de negociar el Convenio Colectivo.

Con carácter general, los medios y facilidades serán los siguientes:

A) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a dos reuniones ordinarias al año de todos los miembros, con una duración máxima de tres días.

En caso de que la urgencia o conformidad con la Dirección se podrán abonar los gastos de desplazamiento y dietas por asistencia a reuniones extraordinarias.

B) Exposición de los tablones de anuncios destinados al efecto de notas informativas y comunicados del Comitè, siempre que vayan firmadas por el presidente del Comité Intercentros.

C) Utilización del correo de la empresa, la transmisión y recepción de fax para el envío de comunicaciones del Comité y el uso de fotocopiadora con el control del Departamento de Relaciones laborales.

Secciones Sindicales: Podrán constituirse Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», por los Sindicatos que, de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel Estatal o de Comunidad Autónoma. Estas Secciones Sindicales en general dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el artículo 8 de la LOLS.

Secciones Sindicales de carácter estatal: Se reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales de carácter Estatal a los Sindicatos más representativos en el seno de la empresa que reúnan los dos requisitos siguientes:

a) Tener el 25 por 100 de los Delegados de Personal y Miembros de Comités de Empresa de la totalidad de la Empresa.

b) Que alcancen, además, el 25 por 100 de los Delegados o Miembros de los Comités de Empresa en más de dos Delegaciones.

Funciones y competencias: Son funciones y competencias de las Secciones Sindicales Estatales:

a) Las Generales que les otorgue la LOLS.

b) Designar los miembros del Comité Intercentros de entre los componentes de los distintos comités de empresa o delegados de personal.

c) Elegir los miembros que formarán parte de la Comisión administradora del Fondo Económico y Asistencial y del Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral.

d) Elegir los miembros que formaran parte de la Comisión de Formación.

Delegados Sindicales: Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa, tendrán el número de Delegados Sindicales que, en función de sus resultados electorales y número de trabajadores de la provincia, determinada el artículo 10 de la LOLS.

Estos Delegados Sindicales dispondrán de las garantías y funciones que a su vez determina la mencionada Ley.

CAPÍTULO XV

Retribuciones

Artículo 48. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 28 del presente Convenio Colectivo.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud del mismo.

Artículo 49. *Estructura salarial.*

A) Salario base.

B) Complementos:

b.1) Antigüedad.

b.2) De puesto de trabajo:

Plus de responsable o coordinador/a.
Plus de trabajo nocturno.
Plus de peligrosidad.
Plus de idioma.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

b.4) De vencimiento superior al mes:

Paga de navidad.
Paga de verano.

b.5) Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte y distancia.
Plus de mantenimiento de vestuario.

A) Salario Base: Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas.

B) Complementos:

b.1) Antigüedad: Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sin excepción de categorías disfrutarán además de su sueldo aumentos por año de servicio, como premio a su vinculación con la Empresa, estos aumentos consistirán en quinquenios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, comenzándose a devengar desde el mes en que se cumple el quinquenio.

b.2) Puesto de trabajo:

1. Plus de responsable o coordinador/a: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 10 por ciento del sueldo base establecido es este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

2. Plus de nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 28 del presente Convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con, máximo de ocho horas.

3. Plus de peligrosidad: Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el anexo del presente Convenio Colectivo.

4. Plus de idioma: Se abonara al trabajador, que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo sea requisito imprescindible el conocimiento y manejo de un idioma, con la titulación correspondiente, siendo la cantidad a abonar por parte de la empresa en este concepto de 90,15 euros (15.000 pesetas) y desempeñe sus funciones en el centro de trabajo que se necesite este requisito.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

b.4) De vencimiento superior al mes:

1. Paga de junio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de junio, siendo el importe de una mensualidad de la columna total.

2. Paga de navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad de la columna total.

b.5) Indemnizaciones o suplidos:

1. Plus de transporte y distancia: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

2. Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado.

CAPÍTULO XVI

Varios

Artículo 50. *Contrato de relevo.*

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo por el Real Decreto 1991/1984, sea de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 51. *Pacto de repercusión en precios.*

Ambas partes hacen constar expresamente que las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo tendrán repercusión en los precios de los servicios.

Artículo 52. *Vestuario.*

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de «V-2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima». a fin de que estos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas:

Tres camisas de verano.
Tres camisas de invierno.
Dos corbatas.
Dos pantalones de invierno.
Dos pantalones de verano.
Dos pares de zapatos.
Un anorak (cuando sea necesario).
Un cinturón.
Dos chaquetones (cuando sea necesario).

Asimismo se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias . La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad y salud Laboral adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

Artículo 53. *Acuerdo Nacional de Formación Continua en «V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima».*

Artículo I. *Formación continua.*

A los efectos de este acuerdo se entenderá por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que desarrolle la Empresa amparadas por este Acuerdo y a través de las modalidades previstas en el III Acuerdo Tripartito de Formación Continua (en adelante ATFC), dirigida tanto a la mejora de las competencias como a la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de la empresa, con la formación individual del trabajador.

Artículo II. *Ámbito territorial.*

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional, en cumplimiento de los principios que informan la unidad del mercado de trabajo y la libertad de circulación.

Artículo III. *Ámbito personal.*

Quedaran sujetos al presente Acuerdo, todos los trabajadores de V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», excepto el personal de alta dirección.

Artículo IV. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo entrará en vigor el día de primero del mes siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el 31 de diciembre del año 2004. No obstante lo anterior, antes de su expiración, las partes de común acuerdo podrán estimar la prorroga del mismo.

Artículo V. *Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en V2.*

Al amparo del presente Acuerdo, ambas partes constituyen la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en «V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima» (en adelante CPNFV).

Dicha Comisión estará formada por 2 miembros por la parte social designados por el Comité Intercentros en la primera reunión convocada a tal fin, y 2 miembros por la parte empresarial.

Esta Comisión tendrá las competencias que se desarrollen en el presente Acuerdo, y se dotará para su funcionamiento de un Reglamento.

Artículo VI. *Objeto del acuerdo.*

Son objeto del presente acuerdo:

a) Los planes de la empresa.
b) Planes agrupados.
c) Las medidas complementarias y de acompañamiento del sector.
d) Los permisos individuales de formación.

Artículo VII. *Requisitos de los planes.*

Todos los planes de formación deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Objetivos y contenidos del plan de formación y las acciones formativas a desarrollar.
b) Colectivo destinatario por categorías o grupos profesionales y numero de participantes.
c) Calendario de ejecución.
d) Conste estimado de las acciones formativas desglosado por tipo de acciones y colectivos.
e) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa.
f) Lugar de impartición de las acciones formativas.

Artículo VIII. *Permisos individuales de formación.*

A los efectos previstos en el III ATFC, las Organizaciones firmantes de dicho Acuerdo, establecerán un régimen de Permisos Individuales de Formación en los siguientes términos:

I. Ámbito objetivo: Las acciones formativas para las cuales pueden solicitarse Permiso de Formación deberán:

a) No estar incluida en los planes impartidos por la empresa.
b) Estar dirigidas al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales del trabajador y/o a su formación profesional.
c) Estar reconocida por una titulación oficial.
d) Quedan excluidas del permiso de formación las acciones formativas que no se correspondan con la formación presencial. No obstante se admitirá la parte presencial de los realizados mediante la modalidad a distancia.

II. Ámbito subjetivo: Los trabajadores asalariados que deseen acceder a estas ayudas deberán:

a) Tener una antigüedad de, al menos, un año en la empresa.
b) Presentar por escrito ante la Dirección de la Empresa la correspondiente solicitud del permiso, con una antelación mínima de 3 meses, al inicio del disfrute de este.

En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, periodos de interrupción, duración y lugar de impartición.

III. Resolución de solicitudes: La CNPFV deberá resolver en el plazo de 30 días , a partir de la recepción de la solicitud que se le presente, con arreglo a lo estipulado en este artículo.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta necesidades productivas y organizativas de la misma, así como que el disfrute de los premisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la misma.

Tendrán prioridad para disfrutar del permiso de formación aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos establecidos anteriormente,

no hayan participado en una acción formativa de las contempladas en este artículo en un plazo anterior de 12 meses.

En caso de denegación de la solicitud por parte de la CNPFV, aquella habrá de ser motivada y se comunicará al trabajador.

La empresa informara al Comité Intercentro de las solicitudes recibidas y de su respuesta a las mismas.

El plan de formación de empresa, establecerá prioridades a efectos del disfrute de los permisos de formación, en los supuestos de concurrencia de solicitudes de tales permisos.

IV. Autorizado el permiso de formación por la empresa el trabajador dirigirá su solicitud de financiación a la Comisión Paritaria Territorial correspondiente, para su propuesta de resolución y financiación.

Si se denegara, el trabajador podrá utilizar el permiso de formación sin remuneración, suspendiendo su contrato por el tiempo equivalente al del citado permiso.

V. El trabajador que haya disfrutado de un permiso de formación deberá a la finalización del mismo, acreditar el grado de aprovechamiento obtenido mediante la correspondiente certificación.

La utilización del permiso de formación para fines distintos a los señalados se considerará como infracción al deber laboral de buena fe.

VI. El permiso retribuido de formación tendrá una duración máxima de 200 horas de jornada, en función de las características de la acción formativa a realizar.

VII. El trabajador que disfrute de un permiso retribuido de formación, con arreglo a lo previsto en este artículo, percibirá durante el mismo una cantidad igual a la de su salario, así como las cotizaciones devengadas a la Seguridad Social durante el periodo correspondiente. El salario estará constituido por el salario base, antigüedad y complementos fijos.

Artículo IX. *Medidas complementarias y de acompañamiento a la formación.*

Se podrán financiar con cargo al III Acuerdo Tripartito de Formación Continua aquellas Medidas Complementarias y de Acompañamiento a la formación, que contribuyan a la detección de necesidades de formación en la empresa, la elaboración de herramientas y/o metodologías aplicables a los Planes de Formación presentados por la empresa, y todas aquellas que contribuyan a mejorar la eficiencia en la Formación Continua en «V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima».

Artículo X. *Competencias de la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en V2.*

La CPNFV participará activamente en todas las actividades formativas realizadas por V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», colaborando tanto en la selección y elaboración de las diferentes acciones formativas como en la posterior ejecución y seguimiento de las mismas, en concreto tendrá las siguientes competencias:

a) En los planes de formación participará en la selección de las acciones formativas, además de su duración y metodología de impartición, además proponer todas aquellas medidas complementarias a la formación que consideren sirva para mejorar la Formación Continua en «V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima».

b) Resolverá las discrepancias que puedan surgir entre el Comité Intercentros y la dirección de «V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima».

c) Aprobará su Reglamento de funcionamiento que deberá adecuarse a lo dispuesto en el presente acuerdo.

d) Una vez aprobada la financiación de las diferentes actividades formativas la CPNFV, será previamente consultada con relación a los participantes, calendarios de ejecución y lugares de impartición.

Artículo XI. *Financiación de la CPNFV.*

Los gastos ocasionados por el funcionamiento de la CPNFV correrán a cargo de la parte empresarial, y su cuantía se fijará en el Reglamento de Funcionamiento de la misma.

Artículo XII.

En lo no previsto en el presente acuerdo se aplicará III Acuerdo Tripartito de Formación Continua.

Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria Nacional de Formación de «V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima»

Artículo I. *Competencia funcional.*

La Comisión Paritaria nacional de Formación de «V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», ejercerá las competencias y funciones que le otorgue el III Acuerdo Tripartito de Formación en «V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima».

Artículo II. *Composición.*

La CPNFV, estará compuesta por 4 miembros, 2 por la parte Social y 2 por la Parte Empresarial, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto tantos asesores como las partes consideren oportunos.

Artículo III. *De los cargos.*

La Comisión Paritaria Nacional de Formación de «V2 Complementos Auxiliares, Sociedad Anónima», elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que no podrán coincidir nunca en la misma representación. Los cargos se elegirán por un período de un año.

Artículo IV. *Funciones del Presidente.*

a) La representación de la CPNFV.
b) La presidencia de las reuniones de la CPNFV.
c) Firmar actas y certificaciones de los acuerdos de la CPNFV.
d) Cualquier otra que como presidente le enmiende la CPNFV.

Artículo V. *Funciones del Secretario.*

a) Convocar las reuniones de la CPNFV.
b) Preparar las reuniones de la CPNFV.
c) Suscribir las actas de cada una de las reuniones con el visto bueno del presidente.
d) Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.
e) Cualquier otra que le encomiende la CPNFV.

Artículo VI. *Toma de decisiones.*

Las decisiones en el seno de la CPNFV se tomarán por unanimidad de las representaciones.

Las decisiones en cada una de las representaciones se adoptarán por mayoría de sus miembros.

Artículo VII. *De las reuniones.*

La CPNFV se reunirá con carácter cuatrimestralmente, y de forma extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes o el Comité Intercentros.

Artículo 54. *Cláusula de revisión salarial.*

Las retribuciones económicas desde el 1 de enero del 2002 serán las establecidas en el anexo 1, tabla salarial.

Para el año 2003, se incrementarán los conceptos que figuran en el anexo 1, tabla salarial, así como los demás conceptos económicos del convenio, en el IPC real que resulte para el año 2002.

Para el año 2004, se incrementará los conceptos que figuran en el anexo tabla salarial, así como los demás conceptos económicos del convenio, en el IPC real que resulte en el año 2003.

Artículo 55. *Preaviso de cese.*

Los trabajadores que se propongan cesar en el servicio de la empresa, deberán comunicarlo a la empresa cualquiera que sea su categoría profesional o modalidad del contrato existente, excepto cuando sea dentro

del periodo de prueba o vencimiento del contrato, con una antelación mínima de quince días. La falta de tal preaviso, que deberá ser comunicado por escrito a la empresa y ésta acusar recibo de la comunicación, determinará una sanción económica para el trabajador consistente en la retracción en la liquidación que deba practicársele por tal cese, sin excluir concepto alguno de la misma, del importe de un día de salario por cada día de retraso del preaviso. La valoración de ese día se efectuará por la media de percepción diaria lograda por el trabajador en los 12 meses anteriores o periodo menor si su prestación de servicio no le hubiera alcanzado. Los días para todo caso, se entenderán naturales.

Artículo 56. *Disposición adicional.*

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará única y exclusivamente a las disposiciones contenidas en el Estatuto de Los Trabajadores y Normas que a esta Ley complementan; de forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

ANEXO

Tabla salarial 2002 (pesetas)

Grupo	Categoría	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus vestuario — Pesetas	Total — Pesetas	H. Nocturna — Pesetas	H. Extra — Pesetas	Quinquenio — Pesetas
Personal Directivo.	Director general	182.980	12.948		195.928	0	0	0
	Director comercial	174.746	12.948		187.694	0	0	0
	Director de Personal	174.746	12.948		187.694	0	0	0
	Subdirector	167.589	12.948		180.537	0	0	0
	Jefe de Personal	164.824	12.948		177.772	0	0	0
	Técnico en Prevención	164.824	12.948		177.772	0	0	0
	Titulado Medio y Superior	164.824	12.948		177.772	0	0	0
	Delegado Prov.-Gerente	164.824	12.948		177.772	0	0	0
Administrativo.	Jefe Departamento	158.478	12.948		171.426	0	1.362	5.453
	Jefe de primera	157.250	12.948		170.198	0	1.308	4.907
	Jefe de segunda	139.703	12.948		152.651	0	1.199	4.907
	Oficial de primera	114.628	12.948		127.576	71	1.090	4.634
	Oficial de segunda	104.911	12.948		117.869	71	1.008	4.362
	Auxiliar Admtvo.	90.654	12.948		103.602	71	779	3.271
	Vendedor	115.668	12.948		128.616	71	779	3.271
	Telefonista	97.443	12.948	12.948	123.339	71	779	3.271
	Aspirante	63.467	12.948		76.415	66	763	2.181
Personal Mandos Intermedios.	Encargado general	134.269	12.948		147.217	0	1.090	5.452
	Supervisor	110.354	12.948	12.948	136.250	0	927	4.362
Personal Operativo.	Auxiliar de Servicios	84.237	13.777	13.777	111.791	102	850	2.180
	Auxiliar técnico	77.155	13.586	13.586	104.327	102	850	2.768
	Auxiliar de Organización	70.698	4.651	4.651	80.000	102	850	2.180
	Auxiliar de Mantenimiento	85.059	13.392	13.392	111.843	102	850	3.268
	Auxiliar de Mercancías	79.501	12.679	12.679	104.859	102	850	2.180
	Auxiliar de Apoyo	72.815	11.827	11.827	96.469	102	749	3.270
	Conserje	79.494	10.388	10.388	100.270	102	850	2.180
	Conductor	91.864	10.936	10.936	113.737	102	850	2.725
	Azafata	84.390	13.288	13.288	110.966	102	850	2.180
	Ordenanza	77.565	11.443	11.443	100.451	102	850	2.180
	Asistente social	87.460	12.834	3.582	103.876	102	850	2.180
	Bombero	122.315	13.587	13.587	149.490	112	1.180	4.361
	Cajero/Aparcador	85.059	13.392	13.392	111.843	102	850	3.268
	Mozo/Peón	74.566	13.500	13.500	101.566	102	850	2.180
	Auxiliar Marinería y Puertos	84.237	13.777	13.777	111.791	102	850	2.180
	Empaquetador	77.565	11.443	11.443	100.451	102	850	2.180

Tabla salarial 2002 (euros)

Grupo	Categoría	Salario base — Euros	Plus transporte — Euros	Plus vestuario — Euros	Total — Euros	H. nocturna — Euros	H. extra — Euros	Quinquenio — Euros
Personal Directivo.	Director general	1.099,73	77,82		1.177,55			
	Director comercial	1.050,25	77,82		1.128,06			
	Director de Personal	1.050,25	77,82		1.128,06			
	Subdirector	1.007,23	77,82		1.085,05			
	Técnico en Prevención	990,61	77,82		1.068,43			
	Jefe de Personal	990,61	77,82		1.068,43			
	Titulado Medio y Superior	990,61	77,82		1.068,43			
	Delegado Prov.-Gerente	990,61	77,82		1.068,43			

Grupo	Categoría	Salario base — Euros	Plus transporte — Euros	Plus vestuario — Euros	Total — Euros	H. nocturna — Euros	H. extra — Euros	Quinquenio — Euros
Administrativo.	Jefe Departamento	952,47	77,82		1.030,29		8,19	32,77
	Jefe de primera	945,09	77,82		1.022,91		7,86	29,49
	Jefe de segunda	839,63	77,82		917,45		7,21	29,49
	Oficial de primera	688,93	77,82		766,75	0,43	6,55	27,85
	Oficial de segunda	630,53	77,82		708,41	0,43	6,06	26,22
	Auxiliar Admtvo.	544,84	77,82		622,66	0,43	4,68	19,66
	Vendedor	695,18	77,82		773,00	0,43	4,68	19,66
	Telefonista	585,65	77,82	77,82	741,28	0,43	4,68	19,66
	Aspirante	381,45	77,82		459,26	0,40	4,59	13,11
Personal Mandos Intermedios.	Encargado general	806,97	77,82		884,79		6,55	32,77
	Supervisor	663,24	77,82	77,82	818,88		5,57	26,22
Personal Operativo.	Auxiliar de Servicios	506,27	82,80	82,80	671,88	0,61	5,11	13,10
	Auxiliar técnico	463,71	81,65	81,65	627,08	0,61	5,11	16,66
	Auxiliar de Organización	424,90	27,95	27,95	480,81	0,61	5,11	13,10
	Auxiliar de Mantenimiento	511,21	80,49	80,49	672,19	0,61	5,11	19,64
	Auxiliar de Mercancías	477,81	76,20	76,20	630,22	0,61	5,11	13,10
	Auxiliar de Apoyo	437,63	71,08	71,08	579,79	0,61	4,50	19,65
	Conserje	477,77	62,43	62,43	602,63	0,61	5,11	13,10
	Conductor	552,11	65,73	65,73	683,57	0,61	5,11	16,38
	Azafata	507,19	79,86	79,86	666,92	0,61	5,11	13,10
	Ordenanza	466,18	68,77	68,77	603,72	0,61	5,11	13,10
	Asistente social	525,65	77,13	21,53	624,31	0,61	5,11	13,10
	Bombero	735,13	81,66	81,66	898,45	0,67	7,09	26,21
	Cajero/Aparcador	511,21	80,49	80,49	672,19	0,61	5,11	19,64
	Mozo/Peón	448,15	81,14	81,16	610,42	0,61	5,11	13,10
	Auxiliar Marinería y Puertos	506,27	82,80	82,80	671,88	0,61	5,11	13,10
	Empaquetador	466,18	68,77	68,77	603,72	0,61	5,11	13,10

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

1844 *ORDEN APA/142/2002, de 25 de enero, por la que se regulan las capturas de especies pelágicas en el Cantábrico y Noroeste, durante la campaña de 2002.*

El Real Decreto 2349/1984, de 28 de noviembre, por el que se ordena y reglamenta el ejercicio de la pesca con artes de «cerco», en el caladero nacional, establece la posibilidad de fijar cuotas máximas de capturas, por embarcación y día y para cada campaña, en aquéllas especies pesqueras cuya regulación se considere conveniente.

El Reglamento (CEE) 2847/93 del Consejo, de 12 de octubre de 1993, por el que se establece un régimen de control aplicable a la política pesquera común, determina la obligación, para los capitanes de los buques pesqueros comunitarios, de llevar un Diario de Pesca y presentar, a las autoridades competentes del Estado miembro en que efectúe el desembarque, una Declaración donde figuren las cantidades desembarcadas. Los modelos oficiales, tanto del Diario de Pesca como de la Declaración de Desembarque, son los establecidos en el Reglamento (CEE) 2807/83 de la Comisión, de 23 de septiembre de 1983.

El esquema de Control que establecen los Reglamentos comunitarios citados, viene referido en gran medida al seguimiento de los desembarques, por ello se hace necesario disponer de un sistema acorde con estos Reglamentos y que permita una mejor verificación del cumplimiento de lo establecido.

El Reglamento (CE) 2555/2001 del Consejo, de 18 de diciembre de 2001, establece, para el año 2002, las posibilidades de pesca y las condiciones correspondientes para determinadas poblaciones y grupos de poblaciones de peces, aplicables en aguas comunitarias y, en el caso de los buques comunitarios, en las demás aguas donde sean necesarias limitaciones de capturas.

Mediante la presente Orden se procede a determinar para 2002, las cuotas máximas de capturas autorizadas para cada especie pelágica en el Caladero Nacional del Cantábrico y Noroeste. Asimismo, considerando la situación en que se encuentran las poblaciones de sardina ibérica y la experiencia recogida durante las anteriores campañas, se establece una veda temporal para su pesca.

Se ha cumplido el trámite de comunicación a la Comisión previsto en el artículo 46 del Reglamento (CE) 850/1998.

Ha emitido informe el Instituto Español de Oceanografía y se ha efectuado consulta previa a las Comunidades Autónomas del litoral Cantábrico y Noroeste y al sector pesquero afectado.

La presente Orden se dicta de conformidad con lo establecido en los artículos 7, 9,12 y 69 de la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado.

En su virtud, dispongo:

Artículo 1. *Volumen de capturas y desembarques diarios.*

Las embarcaciones de pabellón español, autorizadas para la pesca con artes de «cerco», en el Caladero Cantábrico y Noroeste, que se encuentren incluidas en el Registro de Buques Pesqueros y en el censo oficial de buques de esta modalidad de pesca, o procedentes de otros censos, previa autorización de la Dirección General de Recursos Pesqueros, se atendrán en el volumen de sus capturas y desembarques diarios durante la campaña de 2002, a los límites máximos siguientes, respetando en todo caso los Totales Admisibles de Capturas (TACs) y Cuotas establecidos por el Reglamento (CE) 2555/2001, del Consejo, de 18 de diciembre de 2001, por el que se establecen, para el año 2002, las posibilidades de pesca y las condiciones correspondientes para determinadas poblaciones y grupos de poblaciones de peces, aplicables en aguas comunitarias y, en el caso de los buques comunitarios, en las demás aguas donde sean necesarias limitaciones de capturas.

Caballa/verdel (Scomber scombrus): 10.000 kilogramos.
Rincha (Caballa de 20 a 23 centímetros de talla): 6.000 kilogramos.
Jurel/chicharro negro (Trachurus trachurus): 6.000 kilogramos.
Jurel/chicharro blanco (Trachurus mediterraneus): 10.000 kilogramos.
Sardina (Sardina pilchardus): 7.000 kilogramos.